

Les Retenues Salariales des Employés commencent le 1er janvier 2023

- La contribution des employés aux primes FAMLI est fixée à 0,45 % du salaire des employés jusqu'en 2024. Au-delà de 2025, le directeur de la division FAMLI fixe le taux de prime selon une formule basée sur la valeur monétaire du fonds chaque année. Les employeurs ayant un total de dix employés ou plus à l'échelle nationale doivent également verser une contribution additionnelle de 0,45 % des salaires, ce qui représente un total de 0,9 %, mais les employeurs ayant neuf employés ou moins ne sont responsables que de l'envoi de la part des employés de 0,45 % à la division FAMLI.
- À partir de 2023, les employeurs pourront commencer à retenir jusqu'à 0,45 % du salaire des employés pour les contributions à FAMLI. Cela peut se faire par une simple retenue sur le salaire, et les employés remarqueront la retenue sur leurs chèques de salaire habituels. Les employeurs sont chargés de collecter ces retenues et de les envoyer à la division FAMLI au nom de leurs employés une fois par trimestre.

Les prestations commencent le 1er janvier 2024

- À partir de 2024, les prestations de congé familial et médical payé sont accessibles à la plupart des employés du Colorado qui souffrent d'une condition admissible et qui ont gagné 2 500 \$ au cours de l'année précédente pour un travail effectué dans le Colorado.
- Les conditions requises pour bénéficier d'un congé familial et médical payé sont les suivantes :
 - S'occuper d'un nouvel enfant pendant la première année suivant sa naissance, son adoption ou son placement en famille d'accueil.
 - S'occuper d'un membre de la famille souffrant d'un grave problème de santé.
 - S'occuper de son propre problème de santé grave.
 - Prendre des dispositions pour le déploiement militaire d'un membre de la famille.
 - Obtenir un logement sûr, des soins et/ou une assistance juridique en cas de violence domestique, de harcèlement, d'agression sexuelle ou d'abus sexuel.
- Les employés couverts ont droit à un maximum de 12 semaines de congé familial et médical payé par an. Les personnes souffrant de graves problèmes de santé causés par des complications de la grossesse ou de l'accouchement ont droit à maximum de 4 semaines supplémentaires de congé familial et médical payé par an jusqu'à un total de 16 semaines.
- Le congé peut être pris de façon continue, intermittente ou sous forme d'un horaire réduit. • Le congé sera payé à un taux allant jusqu'à 90 % du salaire hebdomadaire moyen de l'employé, sur la base d'un échelle mobile. Les employés peuvent estimer leurs prestations en utilisant le calculateur de prestations disponibles sur famli.colorado.gov.
- Vous n'êtes pas obligé de travailler pour votre employeur pendant une durée minimale pour avoir droit aux prestations de congé familial et médical payé.
- Si le congé FAMLI est utilisé pour une raison qui donne également droit à un congé au titre de la FMLA fédérale, le congé sera également comptabilisé comme un congé FMLA utilisé.
- Les employés peuvent choisir d'utiliser des congés de maladie ou d'autres congés payés avant d'utiliser les prestations FAMLI, mais ils ne sont pas tenus de le faire.
- Les employeurs et les employés peuvent convenir mutuellement de compléter les prestations FAMLI par des congés de maladie ou d'autres congés payés afin d'assurer un remplacement complet du salaire.

Dépôt de Plaintes

- Les employés ne pourront pas demander de prestations avant le dernier trimestre de 2023. Les prestations seront disponibles à partir de janvier 2024. Les instructions sur la manière de demander des prestations seront disponibles sur famli.colorado.gov au cours du dernier trimestre de 2023.
- Les employés ou leurs représentants désignés demandent des prestations FAMLI en soumettant une demande, accompagnée des documents requis, directement à la Division FAMLI. Les employeurs ne peuvent pas obliger leurs employés à demander des prestations FAMLI.
- Les demandes peuvent être présentées avant l'absence du travail et, dans certaines circonstances, elles peuvent être présentées après le début de l'absence.
- Les demandes approuvées seront payées par la division FAMLI dans les deux semaines suivant le dépôt de la demande en bonne et due forme, puis toutes les deux semaines pendant la durée du congé approuvée.
- Les employés peuvent faire appel des décisions relatives aux demandes d'indemnisation auprès de la division FAMLI.
- Les personnes qui tentent de frauder le programme FAMLI peuvent être exclues du bénéfice des prestations.

Protection de l'emploi et continuité des prestations

- Les employeurs doivent maintenir les prestations de soins de santé pour les employés pendant qu'ils sont en congés FAMLI, en tant que l'employeur que l'employé restent responsables du paiement de ces prestations pour les mêmes montants qu'avant le début du congé.
- Un employé qui a travaillé pour l'employeur pendant au moins 180 jours a le droit de retrouver le même poste, ou un poste équivalent, à son retour du congé FAMLI.

Représailles, Discrimination et Ingérence Interdites

- Les employeurs ne peuvent pas interférer avec les droits des employés en vertu de la FAMLI, et ne peuvent pas exercer de discrimination ou de représailles à leur encontre pour avoir exercé ces droits.
- Les employés victimes de représailles, de discrimination ou d'ingérence peuvent tenter une action en justice ou déposer une plainte auprès de la division FAMLI.

Autres Informations Importantes

- Un employeur peut proposer un plan privé qui offre les mêmes prestations que le plan FAMLI de l'État, sans imposer de coûts ou de restrictions supplémentaires. Les plans privés doivent être approuvés par la division FAMLI.
- Les employés et les employeurs sont encouragés à signaler les violations de la réglementation FAMLI à la division FAMLI.

